

Die W-Besoldungsreform 2.0

Eine Bestandsaufnahme

| SASCHA SVEN NOACK | Ein Differenzbetrag von bis zu 300 000 Euro ergibt sich, wenn man die Grundbesoldung zweier W 2-Professoren unter Zugrundelegung von dreißig Dienstjahren in Berlin und Bayern vergleicht. Berlin ist in diesem Beispiel auch ersetzbar durch das Saarland und Bayern durch den Bund oder Baden-Württemberg. Handelt es sich dabei um den erhofften und gewollten Wettbewerbsföderalismus oder eher um unzureichende Professorenbesoldungsmodelle der Landesgesetzgeber?

Die Erhöhung der Grundbesoldung

33 Monate nach dem wegweisenden Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen W 2-Besoldung in Hessen haben es nunmehr alle Landes- und der Bundesgesetzgeber geschafft, auf das Urteil zu reagieren und neue Besoldungsgesetze vorgelegt. Bei aller Heterogenität der verschiedenen Modelle im Detail lassen sich zumindest einige Gemeinsamkeiten ausmachen, die es ermöglichen, eine grobe

»Der Besoldungsgesetzgeber hat einen durchaus weiten Beurteilungsspielraum.«

Systematisierung vorzunehmen. Als Konsequenz aus dem Urteil haben nahezu alle Gesetzgeber die W 2-Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2013 erhöht. Sachsen geht einen Sonderweg, indem es für das Jahr 2013 einen sog. „Überleitungsbetrag“ zahlt, um die verfassungswidrige Besoldung zu kompensieren. Die jeweiligen Erhöhungen fallen sehr unterschiedlich aus. An der

Spitze bei der Grundbesoldung liegen nunmehr auf den ersten Blick ein wenig unerwartet Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und der Bund. Baden-Württemberg wird voraussichtlich mit Verabschiedung des neuen Besoldungsgesetzes auf die Spitzenposition rücken. Noch ist Berlin Schlusslicht dieser Liste. Auch nach der geplanten Erhöhung um einen Aufstockungsbetrag von 659 Euro bleibt Berlin in der Region des Tabellenendes mit Rheinland-Pfalz, Bremen, Sachsen und Nordrhein-Westfalen. In Sachsen erhöht sich die Besoldung allerdings automatisch alle fünf Jahre mit Erreichen einer neuen Erfahrungsstufe.

Auch wenn der Besoldungsgesetzgeber einen durchaus weiten Beurteilungsspielraum besitzt, lässt sich der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zumindest entnehmen, dass die W 2-Professorenbesoldung angelehnt sein muss an die Besoldungsstufen A 15 und die W 3-Professorenbesoldung an die Stufen A 16 bzw. B 3. Dies beherzigen auch viele Reformgesetzgeber. Aufgrund der Laufbahnspezifika bietet sich als Vergleichsmaßstab für die W 2-Besoldung die Besoldung an nach A 15 Stufe 4 bzw. 9 je nach Laufbahnrecht. In Hessen liegt die Besoldung von A 15 Stufe 4 ca. 100 Euro über der Eingangsstufe der W 2-Besoldung. Vor diesem Hintergrund darf man die Verfassungsmäßigkeit der Höhe der Grundbesoldung durchaus erneut in Zweifel ziehen. Insbesondere fällt auf, dass die

Erhöhung gerade in Hessen nicht übermäßig ausgefallen ist. Dies könnte noch entscheidende Bedeutung erlangen, da die hessische Regelung zusätzlich noch eine Aufstiegshemmung kennt, die theoretisch dazu führen könnte, dass ein Hochschullehrer in der ersten Stufe verweilen muss. In Rheinland-Pfalz überholt ein Beamter der Besoldungsgruppe A 15 (5 123 Euro/Stufe 9) nach neun Jahren einen Hochschullehrer der W 2-Besoldung (4 941 Euro). Somit dürfte die Höhe der W 2-Besoldung verfassungsrechtlich kritisch sein. Auch in Sachsen besteht noch eine starke Schieflage zwischen A 15 (5 256 Euro/Stufe 9) und der Eingangsstufe von W 2 (4 971 Euro).

Die Wiederkehr der Erfahrungsstufen

Es ergeben sich mehrere denkbare Lösungsansätze, um auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu reagieren. Bayern, Hessen, Sachsen und der Bund haben das noch in der C-Besoldung angewandte und ähnlich auch in der A-Besoldung existierende Modell der Stufung innerhalb des Amtes wieder eingeführt. Dabei unterscheiden sich die Modelle in Bezug auf die Stufenanzahl, die Stufenlaufzeit und die Berücksichtigung von Erfahrungszeiten bei der Stufenzuordnung. Auch die jeweiligen Tabellenwerte divergieren erheblich. Ein Hochschullehrer des Bundes erreicht z.B. die Endstufe 3 (5.929 Euro) nach 14 Jahren im Gegensatz zu einem Kollegen aus Hessen, der nach zwanzig Jahren die letzte Stufe 5 (5.789 Euro) erreicht. Die kürzeste Stufenlaufzeit bis zur letzten Erfahrungsstufe gibt es in Bayern mit zwölf Jahren. Bei einem durchschnittlichen Berufungsalter von ca. 40 Jahren würde ein hessischer Hochschullehrer mit 60 Jahren die höchste Erfahrungsstufe er-



AUTOR

Sascha Sven Noack ist Rechtsanwalt und Justitiar im Deutschen Hochschulverband.



Foto: picture-alliance

reichen, während sein Kollege aus Bayern diese bereits mit 52 Jahren erreicht. Die letzte Erfahrungsstufe der A-Besoldung in Hessen erreicht ein Beamter nach 23 Jahren. Der Eintritt in die Laufbahn dürfte jedoch bedeutend früher stattfinden, so dass die letzte Erfahrungsstufe voraussichtlich gleichfalls früher erreicht wird. Somit weisen auch die strukturell ähnlichen Erfahrungsstufenmodelle beachtliche Divergenzen auf. Das erscheint willkürlich und rechtlich angreifbar.

Teilweise wird vertreten, dass die Wiedereinführung der Erfahrungsstufen verfassungsrechtlich unzulässig sei, da es sich hierbei um eine mittelbare Altersdiskriminierung handle. Zudem führten Erfahrungsstufen zu einer Systemwidrigkeit in einem leistungsorientierten Besoldungssystem. Diese Vorwürfe dürften rechtlich nicht tragfähig sein. Die zurückgelegte Dienstzeit und die daraus resultierende Erfahrung sind der Anknüpfungspunkt für die Ausdifferenzierung und nicht das tatsächliche Alter des Hochschullehrers. Ferner honoriert der Erfahrungsaufstieg eine Leistungssteigerung, die gemeinhin aus der längerfristigen Wahrnehmung der Aufgabe resultiert. Insoweit können Erfahrungsstufen das Modell der W-Besoldung eher ergänzen und wirken nicht als Fremdkörper. Dies dürfte auch im Einklang mit der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs stehen, der zwar eine direkte Anknüpfung an das Lebensalter bei der besoldungsrechtlichen Zuordnung für

unzulässig erachtet hat; es jedoch als legitimes Ziel der Entgeltpolitik ansieht, die erworbene Berufserfahrung eines Arbeitnehmers zu honorieren. Nach alledem bestehen gegen das Erfahrungsstufenmodell keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

Die Anrechnung von variablen Vergütungsbestandteilen (Konsumtion)

Grundsätzlich regeln alle neuen Gesetze, die eine Erhöhung der Grundbesoldung vornehmen, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende variable Vergütungsbestandteile, also Berufungs-, Bleibe- und andere besondere Leistungsbezüge mit der jeweiligen Erhöhung der Grundbesoldung verrechnet werden. Damit erschöpft sich jedoch bereits die einzige Gemeinsamkeit der verschiedenen Gesetze. Ansonsten unterscheiden sich die Modelle in vielerlei Hinsicht. Angefangen mit der Frage, welche Leistungsbezüge in Anrechnung gebracht werden, bis zu den verschiedenen Anrechnungshöhen, weisen die Landesregelungen vielfältige Differenzierungen auf.

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden grundsätzlich in allen Modellen verrechnet. Besondere Leistungsbezüge werden nur ganz selten von der Anrechnung ausgenommen. Als positives Beispiel ist hier Sachsen zu erwähnen. Funktionsleistungsbezüge, die für die Wahrnehmung von Ämtern der universitären Selbstverwaltung wie z.B. eines Prodekans gewährt werden, unter-

Verhandlung über die Professorenbesoldung im Jahr 2011: Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts, v.l. Gertrude Lübke-Wolff, Udo Di Fabio, Andreas Voßkuhle (Vorsitz), Rudolf Mellinghoff, Michael Gerhardt und Peter Huber.

liegen zumeist nicht der Verrechnung. Zu nennen sind hier beispielsweise Bremen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Sachsen, Schleswig-Holstein und das Saarland sowie der Bund. Mecklenburg-Vorpommern und Hessen beschränken die Anrechnung von Funktionsleistungsbezügen auf diejenigen, welche für die hauptberufliche Wahrnehmung von Leitungsaufgaben gewährt werden.

In Thüringen und dem Saarland werden Leistungsbezüge von der Konsumtion verschont, die auf einer Zielvereinbarung basieren. Die meisten Gesetze sehen einen anrechnungsfreien Schonbetrag vor. Zumeist bleiben 50 Prozent der Leistungsbezüge anrechnungsfrei. In Schleswig-Holstein fehlt sogar dieser Mindestbetrag, so dass eine Vollarrechnung stattfindet. Alle Modelle führen dazu, dass es grundsätzlich immer an einem bestimmten Punkt zu einem „Nullsummenspiel“ durch die Verrechnung kommt, bei dem sich also die Erhöhung der Grundbesoldung nicht mehr besoldungssteigernd auswirkt. Tendenziell ist dies der Fall bei Hochschullehrern mit vergleichsweise hohen Leistungsbezügen. Sinnbildlich ist in diesem Zusammen-

hang auch von „negativen Gewinn-
grenzen“ die Rede (s. dazu Detmer/
Hellfeier/Preißler, F&L 2008, S. 734).
Auch das Erfahrungsstufenmodell ver-
zichtet nicht auf die Verrechnungen.
Außer in Hessen sehen diese Modelle
eine weitere Verringerung der Lei-
stungsbezüge bei einem Stufenaufstieg
vor. Die dennoch vorhandenen verfas-
sungsrechtlichen Schwächen des hessi-
schen Modells haben vor kurzem bereits
Gawel und Aguado (F&L 2014, S. 624)
eindrucksvoll nachgewiesen.

Das in unterschiedlichen Formen in
jedem neuen Besoldungsgesetz existie-
rende Verrechnungsmodell ist eine le-
gislativ Novität. Neben der bedenkli-

»Insbesondere das Wortungetüm der ›Überalimentation‹ offenbart die Ratlosigkeit des Gesetzgebers.«

chen psychologischen Auswirkung auf
die betroffenen Hochschullehrer werden
auch zahlreiche neue und ungeklärte
Rechtsfragen aufgeworfen. Rechtlich zu
unterscheiden dürften dabei die Gesetze
sein, die explizit und rechnerisch die
Leistungsbezüge durch die jeweiligen
Erhöhungen aufzehren zu den Geset-
zen, die die Leistungsbezüge nominal
nicht verändern, sondern diese nur mit
dem Anspruch auf den Grundleistungs-
bezug verrechnen. Im ersten Fall liegt
es auf der Hand, dass es sich um einen
gesetzgeberischen Eingriff handelt, der
rechtfertigungsbedürftig ist. Dabei ist es
im Ergebnis rechtlich nicht von ent-
scheidender Bedeutung, ob Leistungs-
bezüge dem Schutzbereich der grund-
rechtlichen Eigentumsgarantie oder ge-
nein dem Besoldungsrecht zugeordnet
werden. Da es sich nach der Rechtspre-
chung des Bundesverfassungsgerichts bei
den Leistungsbezügen nicht um einen
Bestandteil der Alimentation hand-
elt, spricht allerdings einiges dafür,
diese unter den Eigentumsschutz zu
stellen. Durch die jeweilige Verrechnung
der Besoldungserhöhung mit einem be-
stehenden Leistungsbezug wird in die
Rechtsposition des Hochschullehrers
eingegriffen. Nicht jeder Eingriff ist da-
bei per se verfassungswidrig. Um diesen
jedoch legitimieren zu können, muss
der Eingriff verhältnismäßig sein. Dies
setzt zunächst einen legitimen Zweck
voraus. Schaut man in die Begründun-
gen der jeweiligen Entwürfe, finden
sich für die Anrechnungsregeln durch-
aus phantasievolle Begründungen. Zu

lesen ist dort, die Verrechnung sei not-
wendig, um eine Störung im Besol-
dungssystem zu vermeiden, uner-
wünschte Mitnahmeeffekte sollen ver-
hindert werden oder es findet sich im-
mer wieder die Warnung vor der
Gefahr der „Überalimentation“. Ins-
besondere das Wortungetüm der „Über-
alimentation“ offenbart die Ratlosigkeit
des Gesetzgebers, eine tragfähige Be-
gründung für die Konsumtion zu finden.

Die meisten Gesetze sehen eine
grundsätzliche rechtliche Obergrenze
vor, die bei einer Gesamtbesoldung in
Höhe der von B 10 (Bund 12 377 Euro)
liegt. Davon wären auch ohne Anrech-
nungsmodelle die meisten Gehälter von
Hochschullehrern meilenweit entfernt ge-
blieben. Zudem liegen die
Zahlen der W-Besol-
dung immer noch un-
terhalb der alten C-Besol-
dung. Offensichtlich

sind die meisten Regelungen einer
Haushaltslogik entsprungen, die durch
Pseudozweckbestimmungen den An-
schein wahren wollen, dass die Rege-
lungen einem legitimen Zweck dienen.
Dabei hat das Bundesverfassungsgericht
rein fiskalisch motivierte Besoldungs-
kürzungen für unzulässig erachtet.

Soweit man diese Zweckbestim-
mung verfassungsrechtlich noch nicht
beanstanden mag, so sind doch die
meisten Verrechnungsmodelle unver-
hältnismäßig im engeren Sinne. Inso-
weit ist ein Eingriff immer nur dann zu
rechtfertigen, wenn er nicht außer Ver-
hältnis zur Zweckerreichung steht und
der Betroffene nicht unzumutbar belas-
tet wird. Erschwerend tritt hinzu, dass

»Die meisten Verrechnungs- modelle sind unverhältnismäßig.«

es sich um rückwirkende Gesetze han-
delt, die nur unter besonderen Voraus-
setzungen dem Rechtsstaatsprinzip ge-
nügen können. Zu berücksichtigen ist
zunächst der Vertrauensschutz der
Hochschullehrer und der Bestands-
schutz ihrer Leistungen. Durch Anrech-
nung von Leistungsbezügen werden
nachträglich erbrachte Leistungen von
Hochschullehrern entwertet. Ein
Grundprinzip der W-Besoldung, die
Belohnung einer Leistung, wird ad ab-
surdum geführt. Hierbei macht es
streng genommen rechtlich keinen Un-
terschied, um welche Art von Lei-

tungsbezügen es sich handelt, da auch
der Gewährung von Berufungs- und
Bleibebezügen eine erbrachte Leistung
zu Grunde liegt, die honoriert wird.
Auch das Gesetz differenziert nicht
zwischen alimentativen und nicht ali-
mentativen Leistungsbezügen. Inso-
weit sind die Anrechnungsmodelle, die zwi-
schen den Leistungsbezügen unter-
scheiden, zumindest inkonsequent.

Die Lösung dürfte in einer sachge-
rechten Abwägung zwischen dem Inte-
resse des Gesetzgebers an einer verfas-
sungskonformen Neugestaltung der W-
Besoldung und dem Vertrauensschutz
des Hochschullehrers an die Weiterge-
währung seiner Leistungsbezüge liegen.
Eine idealtypische Interessenabwägung
muss das Maß der Anrechnung in den
Mittelpunkt der Überlegung stellen. Ein-
ne volle Anrechnung der erhöhten
Grundgehälter auf bestehende Lei-
stungsbezüge dürfte dabei per se unver-
hältnismäßig sein, da dies die komplette
Leistung entwertet und das Interesse
des Hochschullehrers im Ganzen unber-
ücksichtigt bleibt. Eine partielle An-
rechnung würde aufgrund des schutz-
würdigen Vertrauens- und Bestands-
schutzes einen Ausgleich der Interessen
eindeutig eher erreichen. Dieser Grund-
satz gilt dann konsequenterweise auch
für die Modelle, die mit einem garan-
tierten Grundleistungsbezug arbeiten
und die dadurch nicht direkt in die Ei-
gentumsposition des Hochschullehrers
eingreifen. Auch hier muss der Gesetz-
geber einen Mindestbehalt vorsehen.
Daher dürfte der vorliegende Entwurf
aus Berlin, der solch einen Mindestbe-
halt nicht vorsieht, offensichtlich ver-
fassungswidrig sein. Ansonsten würden

Hochschullehrer rückwirkend für erbrachte Lei-
stungen bestraft, da diese
dazu führen, dass ihr An-
spruch auf den Grundlei-
stungsbezug gemindert wird.

Vor diesem Hintergrund dürften insbe-
sondere Verrechnungsmodelle, die sogar
Funktionsleistungsbezüge betreffen,
kaum vor dem Verfassungsgericht be-
stehen. Ähnliche rechtliche Bedenken
lassen sich gegen die Verrechnungen
bei den Erfahrungsstufenmodellen vor-
bringen. Diese können auch nicht da-
durch ausgeräumt werden, dass es zu
einem Anstieg der Grundbesoldung
beim Erfahrungsaufstieg kommt. Dieser
steht nämlich in keinem logischen Zu-
sammenhang zu den erbrachten Lei-
stungen und wird unabhängig davon
vorgenommen.

Der Grundleistungsbezug

Drei Bundesländer operieren mit einem sog. „Grundleistungsbezug“ bzw. einem „garantierten Leistungsbezug“. Dieser wird grundsätzlich jedem Hochschul-lehrer unabhängig von einer individuellen Vereinbarung gewährt. In den Ländern Brandenburg (675 Euro), Bremen (600 Euro) und Hamburg (623 Euro) erhalten nunmehr alle W 2-besoldeten Professoren diesen garantierten Grundleistungsbezug. Der vorliegende Entwurf in Berlin (659 Euro) sieht dies gleichfalls vor. Auch Rheinland-Pfalz kennt einen garantierten Leistungsbezug. Nach zehn Jahren erhalten dort W 2 und W 3-Professoren einen garantierten Leistungsbezug in Höhe von 303 Euro.

Dieser Grundleistungsbezug erhöht das Grundgehalt, ohne dass es eines individuellen Leistungsnachweises und einer individuellen Leistungshonorierung bedarf. Der jeweilige Tabellenwert der W 2-Besoldung schließt diesen Leistungsbezug nicht mit ein, der nicht Teil

»Bedauerlicherweise wurden die Reformen nicht genutzt, um die Besoldung von Juniorprofessoren zu verbessern.«

der Grundbesoldung wird. Bedauerlicherweise hat das Bundesverfassungsgericht diese Möglichkeit, eine amtsangemessene Besoldung herzustellen, ausdrücklich zugelassen und dem gesunden Menschenverstand, der sich fragt, welchen Sinn ein leistungsorientiertes Besoldungssystem haben kann, das unterschiedslos allen Amtsinhabern eine besondere Leistung attestiert und honoriert, eine harte Nuss zu knacken gegeben.

Diejenigen Professoren, die zum Stichtag bereits Leistungsbezüge in dieser Höhe erhielten, haben allerdings keinen Anspruch auf diesen Grundleistungsbezug. Somit ergibt sich eine weitere bemerkenswerte Ungereimtheit. Die im Wettbewerb errungenen Leistungsbezüge sind also weniger wert als der Grundleistungsbezug, der jedermann gewährt wird. Brandenburg nimmt dabei zumindest Funktionsleistungsbezüge in Höhe von 300 Euro von der Anrechnung aus. In Hamburg werden dagegen Funktionsleistungsbezüge generell von der Anrechnung ausgenommen. Die restlichen Leistungsbezüge bleiben nach der Verrechnung zu-

mindest hälftig erhalten. Berlin sieht in einem aktuellen Entwurf eine komplette Konsumtion vor. Insgesamt kommt es in diesen Konstellationen zu dem Paradox, dass eine „Minderleistung“ belohnt und Leistungsfähigkeit bestraft wird. Ein offensichtlicherer Verstoß gegen das verfassungsrechtlich gewährleistete Leistungsprinzip ist kaum denkbar.

Änderungen der W 1-Besoldung

Das Bundesverfassungsgericht hat sich bisher explizit nur zur Höhe der W 2-Besoldung geäußert und diese für verfassungswidrig erklärt. Leider ist es vor diesem Hintergrund fast zu keinerlei nennenswerten Veränderungen der Besoldung für Juniorprofessoren gekommen. Vorbildlich ist hierbei nur der Entwurf aus Baden-Württemberg, der eine Besoldungserhöhung für Juniorprofessoren und verbesserte Möglichkeiten bei der Gewährung von Leistungsbezügen vorsieht. Diese können nunmehr bis zur Höhe der Grundbesoldung vergeben werden. Die Höhe der W 1-Besoldung dürfte, auch wenn es sich um eine Qualifikationsstelle handelt, die Grenze zur Verfassungswidrigkeit in den meisten Gesetzen bereits überschritten haben. Zumeist bringen die Bewerber Einstellungs Voraussetzungen mit, die Stelleninhaber auf höher besoldeten Beamtenpositionen nicht vorweisen müssen. Zudem sind Juniorprofessoren selbständig in Forschung und Lehre tätig. Beispielsweise liegt die Besoldung von Juniorprofessoren in Berlin unter der für Landesbeamte der Besoldung A13/4. Auch die Tatsache, dass nicht alle Länder die Reformmöglichkeit genutzt haben, eine gesetzliche Grundlage für die Gewährung von Leistungsbezügen an Juniorprofessoren zu schaffen, ist sehr bedauerlich.

Änderungen der W 3-Besoldung

Konsequenterweise haben viele Länder mit der Erhöhung der W 2-Besoldung auch gleichsam die W 3-Besoldung erhöht, wenn auch nicht immer in gleicher Höhe. Baden-Württemberg wird nunmehr ab 2015 mit 6 452 Euro die höchste W 3-Besoldung aufweisen. Ansonsten wurde die W 3-Besoldung zumeist nur sehr moderat erhöht wie beispielsweise in Niedersachsen um 100 Euro. Thüringen und Rheinland-Pfalz

lassen die W 3-Besoldung gar unverändert. Vergleichsweise hohe W 3-Gehälter finden sich nunmehr in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und in Schleswig-Holstein. Weniger erfreulich sind auch hier Berlin und Nordrhein-Westfalen. Die Gesetze mit den neu eingeführten Erfahrungsstufen haben tendenziell der ersten Erfahrungsstufe den ehemaligen Wert der W 3-Besoldung zu Grunde gelegt. Im Verlauf der Erfahrungsstufen erhöht sich dann die jeweilige Besoldung bis zu 6 762 Euro beispielsweise für Hochschullehrer des Bundes. Die Verrechnungsproblematik stellt sich allerdings gleichfalls bei den Ländern, die die W 3-Besoldung erhöht haben. Es spricht einiges dafür, dass die Erhöhung der W 3-Besoldung verfassungsrechtlich geboten war, um die jeweiligen Ämterrelationen beizubehalten. Zumindest hochschulpolitisch waren diese Erhöhungen nur konsequent, da ansonsten ein Festhalten an zwei verschiedenen W-Kategorien inkonsequent gewesen wäre.

Zusammenfassung

Dieser kurze Überblick zeigt, wie vielfältig die verschiedenen Professorenbesoldungsmodelle sind. Durch das vom DHV erstrittene Urteil zur W 2-Besoldung in Hessen erhalten nunmehr zahlreiche Hochschullehrer in Deutschland eine höhere Besoldung. Einige Bundesländer nutzten erfreulicherweise die Chance auch, um die W 3-Besoldung zu erhöhen. Bedauerlicherweise wurden die Reformen nicht genutzt, um die Besoldung von Juniorprofessoren zu verbessern. Getrübt wird diese Erhöhung jedoch durch die auch hochschulpolitisch verkorksten Anrechnungsregeln, die eher einem Vexierbild gleichen als einer angemessenen Reaktion des Gesetzgebers auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben. Diese kehren grundsätzliche Prinzipien der W-Besoldung in ihr Gegenteil, indem erbrachte Leistungen entwertet werden. Über die großen bestehenden bleibenden Fragezeichen sollte das Bundesverfassungsgericht entscheiden. Es spricht einiges dafür, dass viele Gesetzgeber an vielen Stellen der Reformen schon alsbald werden nachbessern müssen. Die Anrechnungsmodelle werden einer verfassungsrechtlichen Überprüfung kaum Stand halten können. Die ersten verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen zu diesen Fragen werden daher von vielen Seiten mit Spannung erwartet.

Übersicht der W-Reformmodelle

		Anpassung der W-Grundgehälter gemäß jeweiliger W-Besoldungsnovelle (ohne spätere Besoldungsdynamisierungen)						Konsumtion (sehr vereinfachte Darstellung)			Stand des Verfahrens		
Bund	W1	W 2				W 3		Verringerung bestehender Leistungsbezüge (LB) um Erhöhung des Grundgehalts (GG), mind. 30% der LB bleiben erhalten.			Gesetz ist in Kraft		
		7 Jahre Stufe 1	7 Jahre Stufe 2	danach Stufe 3		7 Jahre Stufe 1	7 Jahre Stufe 2					danach Stufe 3	
		5.100	5.400	5.700		5.700	6.100					6.500	
Baden-Württemberg	W1	W 2				W 3		Verringerung bestehender Leistungsbezüge (LB) um Erhöhung des Grundgehalts, 50% der LB			Änderungsgesetz zum Landesbesoldungsgesetz vom 12.6.2014 / Gesetz ist in Kraft		
	4.514	5.684				6.452							
Bayern	W1	W2				W3		Verringerung bestehender LB um Erhöhung des GG, mind. 50% der LB bleiben erhalten			Gesetz ist in Kraft		
		5 Jahre Stufe 1	7 Jahre Stufe 2	danach Stufe 3		5 Jahre Stufe 1	7 Jahre Stufe 2					danach Stufe 3	
		4.900	5.100	5.400		5.800	6.000					6.250	
Berlin	W 1	W 2				W 3		Bei bestehenden LB, die den Mindestbetrag überschreiten keine Erhöhung			Entwurf vom 24.2.2014		
		GG zzgl. Aufstockungsbetrag i. H. v. 659				GG zzgl. Aufstockungsbetrag i. H. v. 473							
Brandenburg	W 1	W 2, W 3				Bei bestehenden LB, die den Mindestbetrag überschreiten keine Erhöhung			Gesetz ist in Kraft				
		GG zzgl. LB mind. i.H.v. 644,30											
Bremen	W 1	W 2, W 3				Bei bestehenden LB, die den Mindestbetrag überschreiten keine Erhöhung			Gesetz ist in Kraft				
		GG zzgl. LB mind. i.H.v. 600,00											
Hamburg	W 1	W 2, W 3				GLB wird gewährt, soweit bisherige LB kleiner als das Doppelte der GLB sind, daneben Hälfte der bestehenden LB			Gesetz ist in Kraft				
		GG zzgl. Grundleistungsbezug (GLB) mind. i.H.v. 606,88											
Hessen	W 1	W 2 je Stufe 5 Jahre				W 3 je Stufe 5 Jahre					Verringerung bestehender LB um Erhöhung des GG, mind. 50% der LB bleiben erhalten	Gesetz ist in Kraft	
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4			Stufe 5
		4.780	4.960	5.140	5.320	5.500	5.300	5.500	5.710	5.920			6.128
Mecklenburg-Vorpommern	W 1	W 2				W 3		Grds. Konsumtion bis zu 75% der bestehenden LB			Gesetz ist in Kraft		
		Erhöhung um 600				500							
Niedersachsen	W 1	W 2				W 3		Grds. Konsumtion in Höhe der Besoldungserhöhung bis zu 50%			Gesetz ist in Kraft		
		614,68				111,58							
Nordrhein-Westfalen	W 1	W 2				W 3		Anrechnung in Höhe von 45% der bestehenden LB, höchstens in Höhe der Erhöhung			Gesetz ist in Kraft		
		5.044,02				5.578,75							
Rheinland-Pfalz	W 1	W 2				W 3		Anrechnung der Erhöhung auf bestehende LB. Bis zu 150 € sind davon ausgeschlossen, darüber hinaus verbleibt anrechnungsfreier Sockelbetrag von 150 €			Gesetz ist in Kraft		
		4.892,70				Keine Erhöhung (= 5.496,94)							
Saarland	W 1	W 2				W 3		Anrechnung abhängig vom Leistungsbezug bis zu 100% möglich			Entwurf vom August 2014		
		Erhöhung um 550				Erhöhung um 450							
Sachsen	W 1	W 2				W 3		Verringerung bestehender LB um Erhöhung des GG, höchstens um 70% der LB			Gesetz ist in Kraft		
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 1	Stufe 2					Stufe 3	Stufe 4
		4.704,73	4.943,91	5.183,08	5.422,67	5.300,31	5.614,74					5.929,17	6.243,60
Sachsen-Anhalt	W 1	W 2				W 3		Verringerung bestehender LB um Erhöhung des GG, besondere LB verringern sich um jedoch höchstens um 50%.			Gesetz ist in Kraft		
		5.049,68				5.605,62							
Schleswig-Holstein	W 1	W 2				W 3		Verringerung bestehender LB um Erhöhung des GG			Gesetz ist in Kraft		
		5.022,07				5.686,69							
Thüringen	W 1	W 2				W 3		Verringerung bestehender LB um Erhöhung des GG /grds. 50% geschützt			Gesetz ist in Kraft		
		5.000				Keine Erhöhung (= 5.344,33)							

(Alle Angaben ohne Gewähr / Stand: November 2014)